

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam menghadapi persaingan industri yang kian ketat di era global seperti pada masa sekarang, masing-masing perusahaan harus terus memupuk jiwa kompetitifnya agar para karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal di dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, sehingga perusahaan mampu untuk terus mempertahankan kelangsungan hidupnya serta dapat menghadapi para pesaing yang akan selalu berdatangan. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan lain sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan sangat mementingkan kualitas sumber daya manusia, dimana dalam menyelesaikan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti luhur dan berkompeten.

Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada pada perusahaan. Definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebuah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Sedangkan definisi kinerja menurut Fahmi (2014)

adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi dari anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern maupun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Fisher, et al (2013) mengemukakan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang juga tergantung pada kemampuannya mengukur seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya, karena apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja menjadi suatu hal yang penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi sebuah industri, kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan realita yang ada

pada pekerjaan. Kepuasan kerja menurut F.Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting bagi karyawan karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Menurut Sastrohadiwiryono (2014:5) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja karena harapan karyawan akan besaran kompensasi terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap karyawan terhadap kinerjanya. Pendapat ini didukung oleh teori Hasibuan (2008), yakni kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan M.Adi Nugroho (2015), terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja serta terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh John

Holleinbeck (2011) dengan judul *The Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance* membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lain serta kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Mengingat pentingnya faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti melaksanakan wawancara pendahuluan dengan pembimbing riset perusahaan guna mengetahui program kompensasi apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. PT.Sampurna Kuningan Juwana memberikan kompensasi-kompensasi materiil kepada karyawannya berupa gaji pokok dan upah, insentif, dan tunjangan karyawan. Tidak hanya kompensasi materiil, perusahaan juga memberikan kompensasi non materiil berupa cuti kerja dan pujian terhadap tindakan prestatif karyawan. Dengan program-program kompensasi yang telah diberikan, perusahaan berharap hal tersebut dapat memicu kepuasan kerja karyawannya sehingga mampu bekerja secara optimal dan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya agar terus meningkat tiap tahunnya.

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat berupa ketersediaan fasilitas kerja, kualitas dari fasilitas kerja, pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, kerapian ruang kerja.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti misalnya hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan, serta adanya upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam menciptakan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dalam bekerja pada saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga, dengan adanya kepuasan kerja pada setiap karyawan maka diharapkan hasil kerja karyawan pun menjadi memuaskan. Pendapat ini didukung oleh teori Ishak dan Tajung (2003) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh Reza Almustofa (2014), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga dilakukan M.Adi Nugroho (2015), hasilnya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Peneliti juga melakukan pengamatan dan wawancara mengenai lingkungan kerja PT.Sampurna Kuningan Juwana. Dari hasil yang didapat, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya dan mencoba memberikan lingkungan kerja fisik yang nyaman dengan memberikan fasilitas-fasilitas seperti

ruang kerja beserta peralatannya, tempat ibadah, lahan parkir yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tidak hanya itu perusahaan juga sangat memperhatikan pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, dan juga melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk menjaga hubungan antar karyawan seperti adanya kesempatan *sharing* antara para karyawan senior dengan karyawan baru perusahaan pada jam istirahat maupun waktu fleksibel lainnya. Perusahaan berharap dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas yang memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian terdahulu mengenai variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, diantaranya seperti pada hasil penelitian Reza Almustofa (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lalu pada penelitian Safrianisa Dewi (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Muhammad Adi Nugroho (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian John Hollinbeck (2011) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aditya Kiswuryanto (2014) juga menyampaikan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja sebagai variabel intervening dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada penelitian ini akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Aditya Kiswuryanto (2014), kepuasan kerja merupakan faktor mediasi yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan Hasibuan, (2008), bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja. Dengan rasa puas dari pemberian kompensasi tersebut akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan lebih berprestasi dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Sehingga, sebelum kompensasi mempengaruhi kinerja, terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah hasil emosional yang dirasakan oleh karyawan yang akan berimbas pada kinerjanya. Menurut pendapat Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik.

Menurut hasil wawancara bersama pembimbing riset perusahaan yang juga merupakan kepala bagian personalia mengenai kepuasan kerja karyawan

PT.Sampurna Kuningan Juwana diperoleh informasi bahwa biasanya karyawan merasa tidak puas dalam bekerja paling banyak disebabkan oleh beberapa faktor seperti besaran kompensasi serta lingkungan kerja perusahaan seperti misalnya terdapat gesekan dengan rekan kerja, maupun ketidakpuasan karyawan pada masa awal percobaan kerja atau mendapatkan pekerjaan lain yang dirasa lebih baik menjadi penyebab dari beberapa karyawan memutuskan untuk *resign*.

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Sampurna Kuningan Juwana yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan memproduksi kerajinan kuningan yang telah memasarkan produknya sampai ke dalam pasar internasional. Perusahaan mengharuskan setiap anggota organisasinya untuk dapat secara aktif membuka diri, mampu mengemukakan ide, mampu memahami orang lain, mampu mengatasi konflik dengan sesama anggota organisasi maupun di luar anggota organisasi. Pemilihan sumber daya yang tepat dapat menentukan baik buruknya kinerja perusahaan. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mengetahui kemajuan PT.Sampurna Kuningan Juwana dilakukan dengan melihat data kinerja karyawannya. Wilson Bangun (2013:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kegiatan ini dapat digunakan untuk menentukan kebijakan-kebijakan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Untuk melihat kinerja karyawannya, PT.Sampurna Kuningan

Juwana melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat beberapa faktor seperti kemampuan kerjasama, tingkat pemahaman terhadap pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Adapun bobot penilaian masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Bobot Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana

No.	Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	Bobot Penilaian
1.	Kemampuan kerjasama	10%
2.	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan	20%
3.	Tanggung jawab	20%
4.	Disiplin kerja	20%
5.	Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	30%
Jumlah		100%

Sumber : PT. Sampurna Kuningan Juwana Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bobot penilaian masing-masing indikator kinerja karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana, dengan bobot penilaian terkecil adalah indikator kemampuan kerjasama dan bobot penilaian terbesar adalah kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja perusahaan. Berikut adalah tabel penilaian kinerja karyawan yang diukur melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan oleh PT.Sampurna Kuningan Juwana:

Tabel 2.2.
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Sampurna Kuningan Juwana Tahun 2014-2017

No	Kategori Penilaian	Inteval Nilai	Tahun 2014 (Karyawan)	Tahun 2015 (Karyawan)	Tahun 2016 (Karyawan)	Tahun 2017 (Karyawan)
1.	Sangat Baik	80-100	46 (77%)	46 (77%)	47 (85%)	42 (76%)
2.	Baik	60-80	10 (16%)	8 (13%)	6 (11%)	6 (11%)
3.	Cukup	40-60	3 (5%)	6 (10%)	2 (4%)	4 (7%)
4.	Kurang	20-40	1 (2%)	0	0	2 (4%)
5.	Sangat Kurang	0-20	0	0	0	0
Total Karyawan			60 (100%)	60 (100%)	55 (100%)	55 (100%)

Sumber : PT. Sampurna Kuningan Juwana, Data diolah Tahun 2014-2017

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya. Dari tahun 2014-2017 mayoritas karyawan mendapatkan penilaian dalam kategori sangat baik dengan rentang interval nilai berkisar dari 80-100. Apabila kita membandingkan penilaian kinerja tahun 2016 dan 2017, terjadi penurunan jumlah karyawan yang menduduki kategori sangat baik, yakni dari 85% menjadi 76%. Sedangkan pada kategori baik, jumlah presentase pada tahun 2016 dan 2017 sama, yakni sebesar 11% . Lalu, pada tahun 2016 jumlah karyawan yang berada pada kategori cukup dan kurang sebanyak 2%, sedangkan pada tahun 2017 berjumlah tujuh persen lebih banyak, yakni sebesar 11%. Maka dari itu, dapat kita simpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016 ke tahun 2017.

Akibat dari penurunan skor penilaian karyawan ini mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan yakni mampu memenuhi permintaan konsumen secara tepat waktu dengan penggunaan waktu, tenaga, dan materi perusahaan yang efektif dan efisien, karena terdapat kendala yang menghambat performa kinerja karyawan. PT.Sampurna Kuningan Juwana merupakan perusahaan yang melakukan proses produksi dengan berdasarkan pesanan konsumen yang biasanya berasal dari hotel, mall, maupun toko-toko yang menjual barang-barang kuningan baik itu di dalam negeri maupun luar negeri, sehingga, tidak ada target khusus setiap tahunnya karena mereka melakukan produksi sesuai pesanan dari para konsumennya dan semua pesanan konsumen selalu terpenuhi. Akan tetapi, melalui proses wawancara yang dilakukan dengan pembimbing riset di

perusahaan, ketika data penilaian karyawan menurun akan berpengaruh terhadap performa karyawan dalam memenuhi permintaan konsumen. Seperti yang masih sering terjadi, apabila karyawan tidak memahami pekerjaannya atau tidak mampu menyesuaikan hasil kerjanya dengan standar kerja, maka biasanya yang terjadi adalah terdapat kesalahan-kesalahan kerja, misalnya terdapat kecacatan-kecacatan barang produksi yang tentunya akan merugikan perusahaan. Ketika ditemui produk yang mengalami kecacatan, maka segera dilakukan tindakan, untuk produk dengan kecacatan ringan biasanya masih bisa diperbaiki, sedangkan produk dengan kecacatan cukup serius biasanya dilebur kembali dan diproduksi dari awal. Jika dilihat dari indikator kemampuan kerjasama, pekerjaan di perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik apabila karyawannya tidak mampu melakukan kerjasama karena pekerjaan di perusahaan saling berhubungan satu sama lain, seperti misalnya apabila bagian central order tidak cepat-cepat atau bahkan tidak mampu berkoordinasi dengan baik bersama bagian produksi mengenai permintaan konsumen, maka hal ini akan memperlama waktu memulai pengerjaan kunningan karena bagian produksi yang tidak cepat mendapatkan intruksi pengerjaan pesananan konsumen. Pada indikator tanggung jawab kerja, apabila karyawan mendapat skor tidak maksimal, maka implikasinya pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik karena kelalaian karyawan terhadap pekerjaannya dengan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin atau mengerjakan dengan asal-asalan, dan pada indikator disiplin kerja apabila karyawan mendapat skor yang tidak maksimal maka perusahaan akan lebih banyak mengeluarkan SP (surat peringatan) kepada karyawannya yangmana

hal tersebut akan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup karyawan itu sendiri di perusahaan karena akibat dari ketidakdisiplinan karyawan tersebut menyebabkan waktu yang terbuang sia-sia. Sehingga, urgensi dari adanya penilaian kinerja karyawan yang kurang maksimal ini akan berdampak pada bertambahnya waktu lembur karyawan atau yang seharusnya pada hari itu tidak ada waktu lembur menjadi diadakan lembur agar dapat menyelesaikan target pesanan karyawan dengan tepat waktu yang disebabkan karena adanya ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam penggunaan waktu, tenaga dan materi perusahaan, dimana hal tersebut jelas akan merugikan perusahaan. Dengan demikian, performa atau kinerja karyawan perlu untuk ditingkatkan setiap waktunya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan meneliti permasalahan yang berhubungan dengan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat memberikan informasi kepada para pembaca mengenai pengaruh antar variabel tersebut pada karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana)”*.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan berangkat dari hasil pemaparan pada latar belakang penelitian diatas. Masalah dapat diartikan sebagai kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang terjadi. PT.Sampurna Kuningan Juwana memiliki harapan yaitu tingkat kinerja karyawan yang tinggi dan selalu meningkat untuk dapat menunjang kelangsungan hidup perusahaan agar semakin baik setiap

periodenya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan para pesaing diluar sana yang akan terus bermunculan. Akan tetapi, pada kenyataannya terjadi adalah terdapat penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui tabel penilaian kerja. Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa fluktuasi penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya. Dari tahun 2014-2017 mayoritas karyawan mendapatkan penilaian dalam kategori sangat baik dengan rentang interval nilai berkisar dari 80-100. Apabila kita membandingkan penilaian kinerja tahun 2016 dan 2017, terjadi penurunan jumlah karyawan yang menduduki kategori sangat baik, yakni dari 85% menjadi 76%. Sedangkan pada kategori baik, jumlah presentase pada tahun 2016 dan 2017 sama, yakni sebesar 11% . Lalu, pada tahun 2016 jumlah karyawan yang berada pada kategori cukup dan kurang sebanyak 2%, sedangkan pada tahun 2017 berjumlah tujuh persen lebih banyak, yakni sebesar 11%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016 ke tahun 2017. Akibat dari penurunan skor penilaian karyawan ini mengakibatkan bertambahnya waktu lembur karyawan atau yang seharusnya pada hari itu tidak ada waktu lembur menjadi diadakan lembur agar dapat menyelesaikan target pesanan karyawan dengan tepat waktu yang disebabkan karena adanya ketidakefektivan dan ketidakefisiensian dalam penggunaan waktu, tenaga dan materi perusahaan, dimana hal tersebut jelas akan merugikan perusahaan.

Pada penelitian ini akan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Aditya Kiswuryanto (2014),

kepuasan kerja merupakan faktor mediasi yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan Hasibuan, (2008), bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah kepuasan kerja. Dengan rasa puas dari pemberian kompensasi tersebut akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara maksimal dan lebih berprestasi dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Sehingga, sebelum kompensasi mempengaruhi kinerja, terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah hasil emosional yang dirasakan oleh karyawan yang akan berimbas pada kinerjanya. Menurut pendapat Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik.

Menurut beberapa teori para ahli, hasil penelitian terdahulu, serta studi pendahuluan dapat diketahui bahwa diduga kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja dengan terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk itu perusahaan harus terus mencari cara memecahkan permasalahan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang menurun guna mencapai tujuan perusahaan yang akan memberikan dampak positif terhadap

kelangsungan hidup dan kesuksesan PT. Sampurna Kuningan Juwana. Maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana?
4. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Sampurna Kuningan Juwana?
5. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Sampurna Kuningan Juwana?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana.

4. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Sampurna Kuningan Juwana.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Sampurna Kuningan Juwana.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat dengan dilakukannya penelitian ini yang akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Manfaat bagi Penulis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis mengenai mata kuliah Sumber Daya Manusia yang mencakup di dalamnya terdapat materi kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Serta dengan adanya hasil penelitian dan teori-teori didalamnya dapat dijadikan bekal penulis agar kelak dapat menerapkan hasil penelitian ini kelak di dalam lingkungan kerja.

b. Manfaat bagi Pembaca

Dapat menambah perbendaharaan wawasan pembaca, serta juga dapat dijadikan kajian atau referensi peneliti yang akan melakukan penelitian lanjutan terhadap fokus permasalahan ini.

c. Manfaat bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak PT. Sampurna Kuningan Juwana di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada periode

selanjutnya supaya dapat selalu memberikan kontribusi terbaiknya demi kelangsungan hidup perusahaan untuk terus eksis dalam persaingan industri.

d. Manfaat bagi Perguruan Tinggi

Manfaat yang dapat diperoleh perguruan tinggi dalam terselenggaranya penelitian ini adalah dapat menjalin hubungan dengan pihak industri atau perusahaan serta memperoleh informasi-informasi untuk kepentingan penelitian mahasiswanya dari industri atau perusahaan.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Menurut Marwansyah (2016:269) apabila nilai kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja karena harapan akan besaran kompensasi terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap karyawan terhadap kinerjanya. Pendapat ini didukung oleh teori Hasibuan (2008), yakni kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan terlebih dahulu mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, mekanisme pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan. Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh John Holleinbeck (2011) dengan judul *“The Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance”*, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lain .

Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam menciptakan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat pada saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga, dengan adanya kepuasan kerja pada setiap karyawan maka diharapkan hasil kerja karyawan pun menjadi memuaskan. Pendapat ini didukung oleh teori Ishak dan Tajung (2003) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Pada teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh Reza Almustofa (2014), menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga dilakukan M.Adi Nugroho (2015), hasilnya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja menjadi suatu hal yang penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi sebuah industri, kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut hasil penelitian Aditya Kiswuryanto (2014), kepuasan kerja merupakan faktor mediasi yang kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Luthans dan Spector (2006) menyatakan bahwa kompensasi

dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah hasil emosional yang dirasakan oleh karyawan yang akan berimbas pada kinerjanya. Menurut pendapat Robinson dan Corners (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, dan menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik.

1.5.2 Kompensasi

1.5.2.1. Definisi Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan. Adapun kompensasi menurut Marwansyah (2016:269) adalah imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2008:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dan mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

1.5.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relative kecil.

4. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.

1.5.1.3. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensaasi diterapkan berdasarkan standar waktu. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya

kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malas tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter atau lainnya. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu..

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Dalam sistem borongan pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi. Problema pengupahan yang sering dijumpai adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, metode pembayaran, dan pengendalian pembayaran. Besarnya gaji suatu kelompok jabatan dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan.

1.5.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2006) terdapat indikator-indikator untuk mengukur variabel kompensasi, antara lain:

1. Kompensasi materiil:

- a. Kesesuaian gaji pokok sesuai harapan karyawan
- b. Upah lembur sesuai waktu yang dibebankan
- c. Insentif/bonus sesuai dengan pencapaian kerja
- d. Tunjangan sesuai dengan posisi kerja

2. Kompensasi non materiil:

- a. Pujian pimpinan terhadap tindakan prestatif
- b. Kebijakan cuti yang baik

1.5.3 Lingkungan Kerja

1.5.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Luthans (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

1.5.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang

sudah ditetapkan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan.

1.5.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) antara lain :

1. Lingkungan Kerja Fisik :
 - a. Fasilitas kerja yang menunjang aktivitas
 - b. Kualitas fasilitas kerja yang diberikan
 - c. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - d. Pencahayaan di tempat kerja
 - e. Tingkat kebisingan perusahaan
 - f. Kerapian ruang kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik :
 - a. Hubungan kerja di perusahaan
 - b. Upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

1.5.4. Kepuasan Kerja

1.5.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan realita yang ada pada pekerjaan. Kepuasan kerja menurut F.Dadang (2013:15)

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

1.5.4.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) Frederick Herzberg

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *disatisfies*. *Satisfies* adalah situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Disatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, supervisor, dan lingkungan kerja. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis karyawan.

2. Teori Kesetaraan (*Equity Model Theory*) Edward Lawler

Teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan pembayaran, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
- b. Memenuhi harapan karyawan sehingga tidak mau pindah kerja ketempat lain
- c. Memenuhi keinginan karyawan lebih dari apa yang diharapkan

3. Teori keinginan relatif (*Relative Deprivation Theory*)

Terdapat tiga keputusan paling penting di dalam teori keinginan relatif menyangkut kepuasan dengan pembayaran, menurut teori ini adalah :

- a. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan
- b. Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan
- c. Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih

1.5.4.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

1. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
2. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
4. Mengurangi tingkat absensi dan turnover

1.5.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui indikator-indikator kepuasan kerja. Menurut Luthans dan Spector dalam Robins (2006), indikator-indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Kepuasan terhadap isi pekerjaan
2. Kepuasan terhadap kompensasi
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap Organisasi dan Manajemen
5. Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja

1.5.5 Kinerja Karyawan

1.5.5.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebuah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan definisi menurut Siswanto (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

1.5.5.3. Penilaian Kinerja

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem terstruktur dalam mengevaluasi atribut-atribut yang berhubungan dengan *outcomes* karyawan untuk mengetahui efektivitas kerja. Kriteria untuk menilai kinerja karyawan antara lain:

1. *Quality yaitu* Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
2. *Quantity yaitu* Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

3. *Timeliness* yaitu Tingkatan dimana aktifitas telah diselesaikan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
4. *Cost effectiveness* yaitu Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

1.5.5.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (2006) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

1.5.5.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan antara lain menurut Mangkunegara, 2014 antara lain:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- b. Memiliki antusias tinggi dalam bekerja
- c. Tingkat pemahaman yang baik terhadap pekerjaan
- d. Terdapat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja
- e. Disiplin kerja yang baik

Indikator kinerja karyawan antara lain menurut Fadel, 2009 antara lain:

- a. Pemahaman terhadap tupoksi
- b. Inovasi
- c. Kecepatan kerja
- d. Keakuratan kerja
- e. Kemampuan kerjasama

1.5.6. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis :

Tabel 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Resa Almustofa, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Jakarta).	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Aditya Kiswuryanto (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Semarang)	1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

3.	Muhammad Adi Nugroho (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana).	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja 5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	John Holleinbeck (2011)	The Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government Employees Performance VS Private Employees Performance	1. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pemerintahan maupun karyawan swasta

Penelitian terdahulu menjadi pembuktian bahwa variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini telah diteliti sebelumnya di berbagai jurnal. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang sedang dilakukan penulis dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, antara lain terdapat beberapa perbedaan variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam pemilihan teori, definisi operasional, serta lokasi penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana.

1.5.7. Pengaruh Antar Variabel

1.5.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan. Apabila nilai kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas karena harapan akan besaran kompensasi terpenuhi. Karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal, sehingga timbulah kepuasan kerja. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Muhammad Adi Nugroho (2015) yang menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Teori Dua Faktor juga menjelaskan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H1 : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa di dalam bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut didukung Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg yang mengatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Adi Nugroho (2015), dimana terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Nitisemito

(2013), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam menciptakan kepuasan kerja. Sehingga, dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.5.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja menjadi suatu hal yang penting bagi sebuah industri dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja merupakan sebuah hasil emosional yang dirasakan oleh karyawan yang akan berimbas pada kinerjanya. Menurut pendapat Chukwuma & Obiefuna (2014), kepuasan kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan semaksimal mungkin. Menurut pendapat Robinson dan Corners (2013), kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, mengurangi tingkat absensi dan *turnover*, serta menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana hal-hal tersebut merupakan indikator kinerja karyawan dikatakan baik. Jadi, diajukan hipotesis:

H3 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5.7.4. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Menurut Marwansyah (2016:269) apabila nilai kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja karena harapan akan besaran kompensasi terpenuhi. Apabila kepuasan kerja terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap karyawan terhadap kinerjanya. Pendapat ini didukung oleh teori Hasibuan (2008), yakni kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan terlebih dahulu

mempengaruhi kepuasan kerja. Jadi, mekanisme pemberian kompensasi yang tepat akan memberikan kepuasan kerja yang akan berdampak kepada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Sigit Prasetyo (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Mathis dan Jackson (2002) juga berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi. Sehingga, dalam penelitian ini diajukan hipotesis :

H4 : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.7.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam menciptakan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat pada saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja. Sehingga, dengan adanya kepuasan kerja pada diri karyawan maka diharapkan hasil kerja karyawan pun menjadi memuaskan. Pendapat ini didukung oleh teori Ishak dan Tajung (2003) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Muhammad Adi Nugroho (2015) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jadi, dalam penelitian ini diajukan hipotesis:

H5 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013 : 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Setelah mengemukakan teori-teori penelitian, maka selanjutnya peneliti merumuskan hipotesis yang bersifat sementara. Oleh karena itu, untuk menganalisis permasalahan yang telah dikemukakan, maka perlu dirumuskan hipotesis untuk selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan atas fakta empiris dan data di lapangan. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

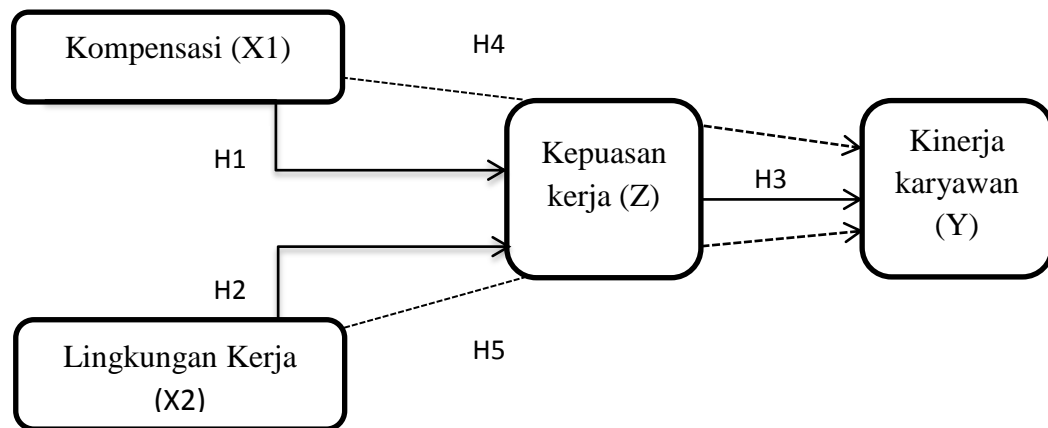
H3 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H5 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dengan demikian variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y), dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



1.7. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konsep yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain:

1.7.1 Kompensasi

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

1.7.2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun

non fisik yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja.

1.7.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2013) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan realita yang ada pada pekerjaan.

1.7.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah sebuah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode waktu.

1.8. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2014) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.. Indikator-indikator variabel penelitian menjadi landasan penyusunan daftar pertanyaan kuesioner penelitian.

1.8.1. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini adalah kompensasi terhadap karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana. Indikator-indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Kompensasi materiil:

- a. Kesesuaian gaji pokok sesuai harapan karyawan
- b. Upah lembur sesuai lama waktu yang dibebankan

- c. Insentif/bonus sesuai dengan pencapaian kerja
- d. Tunjangan sesuai dengan posisi kerja

2. Kompensasi non materiil:

- a. Pujian pimpinan terhadap tindakan prestatif
- b. Kebijakan cuti yang baik

1.8.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri karyawan pada saat bekerja di PT. Sampurna Kuningan Juwana. Indikator-indikator lingkungan kerja yang relevan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik :

- a. Fasilitas kerja yang menunjang aktivitas
- b. Kualitas fasilitas kerja yang diberikan
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Pencahayaan di tempat kerja
- e. Tingkat kebisingan perusahaan
- f. Kerapian ruang kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik :

- a. Hubungan kerja di perusahaan
- b. Upaya pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan

1.8.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan realita yang

terjadi pada PT. Sampurna Kuningan Juwana. Indikator-indikator kepuasan kerja yang relevan yang digunakan penulis di dalam penelitian ini antara lain :

1. Kepuasan terhadap kompensasi
2. Kepuasan terhadap lingkungan kerja

1.8.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun pada PT. Sampurna Kuningan Juwana yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan penulis antara lain :

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Memiliki kemampuan kerjasama yang baik
3. Tingkat pemahaman yang baik terhadap pekerjaan
4. Terdapat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja
5. Disiplin kerja yang baik

1.9. Metode Penelitian

1.9.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori (*explanatory research*) karena dilatarbelakangi oleh tujuan awal dari penelitian yaitu untuk memberikan penjelasan mengenai pengaruh antar variabel-variabel penelitian dimana variabel kompensasi sebagai X_1 , variabel lingkungan kerja sebagai X_2 , variabel kepuasan kerja sebagai Z , dan variabel kinerja karyawan sebagai Y .

1.9.2. Populasi dan Sampel

1.9.2.1. Populasi

Definisi populasi menurut Sugiyono (2003:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dari penelitian berikut ini adalah seluruh karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana yang berjumlah 55 orang.

1.9.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dengan demikian, sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Apabila subjeknya kurang 100, lebih baik diambil semua sebagai responden. Sampel dari penelitian berikut ini adalah seluruh karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana yang berjumlah 55 orang. Y.

1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Pengertian dari sampling jenuh antara lain teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Di dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian berjumlah 55 orang.

1.9.4. Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif, dimana data kuantitatif dapat diperoleh dalam bentuk angka dari pengolahan kuesioner tertutup serta pengumpulan data pendahuluan yang diperoleh peneliti

dari PT. Sampurna Kuningan Juwana. Selain itu, data kualitatif penelitian diperoleh penulis melalui hasil wawancara dengan pihak perusahaan serta informasi lainnya yang diperoleh penulis melalui website perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, melalui buku referensi, maupun jurnal penelitian.

1.9.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dengan mengumpulkan informasi langsung dari objek penelitian, yaitu berupa data yang diberikan langsung dari pihak perusahaan serta melalui proses wawancara pendahuluan, observasi dan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui perantara yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder penelitian ini adalah data mengenai gambaran umum PT. Sampurna Kuningan Juwana yang diperoleh dari website perusahaan serta data lain yang bersumber dari buku, jurnal, dan internet.

1.9.5 Skala Pengukuran

Pertanyaan kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial, Sugiyono (1992). Kuesioner yang diedarkan peneliti bersifat tertutup, artinya setiap responden hanya memilih satu dari pilihan jawaban yang tersedia. Selain itu, juga disediakan kuesioner terbuka agar penulis dapat

memperoleh informasi lebih dari responden untuk memperkaya analisis data. Jawaban responden masih bersifat kualitatif, sehingga perlu mengkuantitatifkan jawaban dengan menggunakan model skala Likert, yakni: skor atau nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = jawaban E, 2 = jawaban D, 3 = jawaban C, 4 = jawaban B dan 5 = jawaban A. Semakin tinggi skor, mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti.

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

- a. Angket : suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2002:82) yang ditujukan kepada karyawan PT.Sampurna Kuningan Juwana.
- b. Wawancara pendahuluan : pengajuan pertanyaan langsung dari penulis kepada beberapa karyawan perusahaan untuk memperkuat latar belakang dilaksanakannya penelitian di PT.Sampurna Kuningan Juwana.
- c. Studi kepustakaan : pengumpulan informasi dari beberapa jurnal dan teori yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dihadapi.

1.9.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:146) instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”. Dalam penelitian ini alat pengumpul data yang digunakan adalah non tes, yakni berupa kuesioner. Butir-butir pertanyaan kuesioner didasarkan atas teori yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

1.9.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini antara lain:

1. *Editing*

Editing yaitu proses pemeriksaan yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui kelengkapan jawaban responden.

2. *Coding*

Coding yaitu pemberian kode bagi data yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan menurut kategori yang telah ditetapkan.

3. *Scoring*

Scoring yaitu kegiatan pemberian nilai berupa angka/skor pada jawaban kuesioner untuk memperoleh data dalam pengujian hipotesis.

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu pengelompokan data atas jawaban-jawaban dengan teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel untuk mendapatkan hubungan-hubungan antar variabel.

1.9.9 Teknik Analisis

Data yang telah dikumpulkan harus dianalisis dan diolah terlebih dahulu agar terlebih dahulu agar dapat memunculkan manfaat dalam dasar pengambilan keputusan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Analisis Kualitatif

Yaitu suatu analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang fenomena yang sedang diteliti, dimana dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja. Kemudian data diinterpretasikan sedemikian rupa dengan tetap mengacu pada teori yang melandasi penelitian. Penggunaan analisis dalam rangka penjelasan tentang pengaruh antar variabel.

b. Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis data yang dapat diukur atau dihitung dengan perhitungan statistik. Perhitungan statistik ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian.

1.9.9.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Peneliti yang menggunakan instrumen yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab mencobakan instrumennya, supaya layak digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut Suharsimi Arikunto (1989:218), instrumen dapat dikatakan memenuhi persyaratan sebagai alat pengumpul data adalah sekurang-kurangnya instrumen tersebut valid dan reliabel. Maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji coba instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahan suatu instrumen, Arikunto (1998). Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat. Sedangkan menurut Sugiyono, 2009:172 hasil instrumen dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) $>$ r tabel. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus Produk Moment (Ridwan dan Akdon, 2005:191).

Rumus Produk Moment :

$$r_{hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{ \sum y^2 - (\sum y)^2 \}}}$$

Dimana : N = Jumlah Responden

Y = Jumlah skor item yang diuji validitas

X = Skor item soal yang diuji validitasnya total

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, Arikunto (1998). Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan kuesioner. Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitasnya menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen yang digunakan peneliti adalah kuesioner yang skornya bukan 1 dan 0 akan tetapi berbentuk 1-5. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Alpha (α) > 0,6 (Ghozali, 2005:41-42).

Rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]$$

Dimana : r_{11} = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir instrumen

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir

δ_t^2 = Varians total

1.9.9.2 Analisis Tabulasi Silang

Analisis ini menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom. Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase kecenderungan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

1.9.9.3 Analisis Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria yang digunakan untuk menentukan keerataan hubungan atau koefisien korelasi antar variabel yaitu :

Tabel 1.3.
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono, 2008:149

1.9.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini dimasukkan untuk mengetahui prosentase besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan variabel bebas. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilakukan setelah hasil output dari perhitungan regresi yang dilakukan dengan aplikasi IBM SPSS.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Besarnya Koefisien Determinasi

r = Berdasarkan Koefisien Regresi Berganda

1.9.9.5 Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan apabila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori atau konsep-konsep tentang dua variabel (Sugiyono, 2009:269).

a. Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independent dengan satu variabel dependent (Sugiyono, 2009:270).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Response atau Variabel Akibat (Dependent)

X = Variabel Predictor atau Variabel Faktor Penyebab (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang timbul oleh Predictor.

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (nilai y bila x=0)

b = Koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat.

1.9.9.6 Uji Signifikansi

a. Uji T

Uji t pertama kali dikembangkan oleh William Seely Gosset pada 1915. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Menurut Sudjana (1989:380), uji t merupakan pengujian secara individual yang dimaksudkan untuk

mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan : t = Nilai t hitung atau uji t

r = Koefisiensi korelasi sebagai nilai perbandingan

n = Jumlah ukuran data

Nilai t tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah:

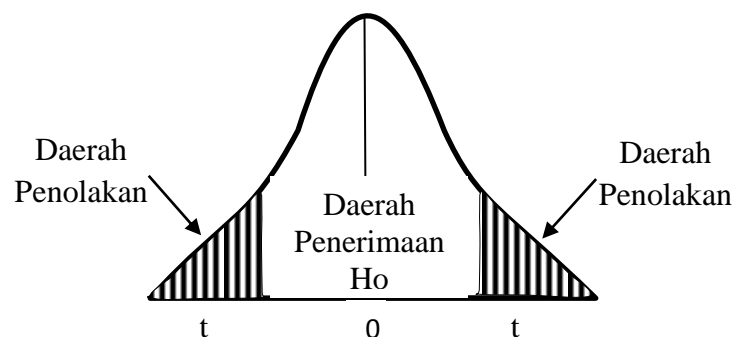
1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho = Tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

Ha = Ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

2. Menghitung tingkat keyakinan interval dengan signifikan $\alpha = 0,05$.
3. Ho ditolak apabila t hitung $>$ t tabel, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
4. Ho diterima apabila t hitung $<$ t tabel, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
5. Mengambil keputusan

Gambar 1.2
Kurva Uji t – Uji 2 pihak (*Two Tail Test*)



Uji t untuk menghitung besarnya angka t penelitian menggunakan SPSS dengan ketentuan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan atau DK = n-2

(Sugiyono, 2009:251). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yaitu uji dua pihak (*two tail test*). Uji dua pihak (*two tail test*) digunakan apabila hipotesis nol (H_0) berbunyi “sama dengan” dan hipotesis alternatifnya (H_a) berbunyi “tidak sama dengan” ($H_0 =$, $H_a \neq$) (Sugiyono, 2009:225).

1.9.9.7 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Menurut Baron dan Kenny (1986), suatu variabel disebut variabel intervening jika mempengaruhi hubungan variabel *independen* dan variabel *dependen*. Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen kepada variabel dependen melalui variabel intervening. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c** – **c'**), di mana **c** adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien **a** dan **b** ditulis **Sa** dan **Sb**, besarnya standar error tidak langsung Sab dihitung dengan rumus berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening.